



REPUBLIKA HRVATSKA

MINISTARSTVO RADA I MIROVINSKOGA SUSTAVA

UPRAVA ZA RAD I ZAŠTITU NA RADU

KLASA: 110-01/20-01/112

URBROJ: 524-03-01/1-20-2

Zagreb, 27. svibnja 2020.

SINDIKAT TRGOVINE HRVATSKE

n/p Zlatice Štulić, predsjednice

Trg kralja Petra Krešimira IV. br.2

10000 Zagreb

Predmet: Promjena rasporeda radnog vremena
- mišljenje, daje se

Poštovana,

u vezi Vašeg pitanja postavljenog u kontekstu Odluke o izmjeni Odluke o radnom vremenu i načinu rada u djelatnosti trgovine za vrijeme trajanja proglašene epidemije bolesti COVID-19, o tome da li je dan 30. svibnja tj. Dan državnosti neradni dan u Republici Hrvatskoj očitujemo se kako slijedi.

Obzirom na to da je Odluku o radnom vremenu i načinu rada u djelatnosti trgovine za vrijeme trajanja proglašene epidemije bolesti COVID-19, objavljenu u Narodnim novinama br. 51/20, kao i Odluku o izmjeni spomenute Odluke, a kojom se ukida dio odredbi koje se odnose samo na zabranu rada nedjeljom, sukladno posebnom zakonu koji nije u djelokrugu Ministarstva rada i mirovinskoga sustava, donio Stožer civilne zaštite Republike Hrvatske, mjerodavno mišljenje i tumačenje pojedinih odredbi, možete zatražiti u Ministarstvu unutarnjih poslova, Ravnateljstvo civilne zaštite, e-pošta: stozercz@mup.hr.

Nadalje, u slučaju potrebe tumačenja odredbi Zakona o blagdanima, spomendanima i neradnim danima u Republici Hrvatskoj (Narodne novine, broj 110/19), napominjemo da je Ministarstvo uprave nositelj izrade toga propisa.

Nadalje, u pogledu pitanja vezanog uz obvezu poslodavca za poštivanjem roka od tjedan dana za obavijest radnika o promjeni njegova rasporeda radnog vremena, dajemo mišljenje kako slijedi.

Sukladno članku 66. stavku 15. Zakona o radu (Narodne novine, br. 93/14, 127/17 i 98/19), poslodavac mora obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijeke potrebe za radom radnika.

Prilikom tumačenja citirane odredbe, valja uzeti u obzir da radno pravni institut radnog vremena, Zakon o radu uređuje na cjelovit i dosljedan način, nizom odredbi počevši od članka 60. do članka 72. Zakona.

Tako pored ostalih odredbi, člankom 66. stavkom 15. Zakon propisuje obveze u pogledu rasporeda radnog vremena na način da navedena odredba sadržava sintagmu „slučaj prijeka potrebe“.

Naime, osim u članku 66. stavku 15. Zakona o radu, i u članku 65. stavku 1. Zakona je propisano, da je u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeka potrebe, radnik na pisani zahtjev poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

Ujedno, važno je imati u vidu i činjenicu da je, sukladno Odluci o proglašenju epidemije bolesti COVID-19 te obvezama iz Zakona o zaštiti pučanstva od zaraznih bolesti, poslodavac dužan pratiti upute i preporuke Hrvatskog zavoda za javno zdravstvo, te primjenjivati odluke Stožera civilne zaštite Republike Hrvatske i drugih nadležnih tijela. Tako je u proteklom razdoblju i poslodavac koji posluje u djelatnosti trgovine, u cilju zaštite pučanstva od zaraznih bolesti, bio dužan u određenom vremenskom razdoblju provoditi nužne mjere čija je refleksija bila takva da su iste negativno utjecale na njegovo poslovanje.

Stoga je opravdano uzeti u obzir i takve posebne okolnosti, posljedice kojih mogu kasnije kod poslodavca stvoriti stanje prijeka potrebe za radom radnika, a koja se prijeka potreba, nakon ponovne uspostave redovnih poslovnih aktivnosti odnosno normalizacije stanja, može ogledati u izvanrednom povećanju opsega poslova kod tog poslodavca. Naime, u trenutnim okolnostima povoljne epidemiološke situacije, socioekonomske posljedice provođenja protuepidemijskih mjera i dalje su prisutne, a u takvim okolnostima za očekivati je da poslodavac organizira rad na način da pokuša otkloniti nastali poremećaj poslovnih aktivnosti i sačuva radna mjesta odnosno da otkloni eventualne štetne posljedice koje bi po njega mogle nastati u slučaju drugačijeg postupanja.

Mišljenja smo stoga, da analognim tumačenjem relevantnih odredbi Zakona o radu, kao i okolnosti vezanih uz proglašenu epidemiju bolesti COVID-19, slučaj prijeka potrebe za radom radnika iz odredbe članka 66. stavka 15. istoga Zakona, ima značenje slučaja više sile, slučaja izvanrednog povećanja opsega poslova te drugog sličnog slučaja koji u opisanim okolnostima može biti vezan uz potrebu očuvanja gospodarske aktivnosti i radnih mjesta radnika. To tim više što se kod prijeka potrebe radi o izvanrednim okolnostima odnosno iznimnoj situaciji koju poslodavac nikako nije mogao unaprijed predvidjeti niti njene posljedice otkloniti. Drugim riječima, prijeka potreba za radom radnika nije način na koji poslodavac može izbjegavati svoje obveze obavještanja radnika o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena tjedan dana unaprijed, već se o prijekoju potrebi može raditi samo u izvanrednim i iznimnim slučajevima, a koji se mogu procjenjivati samo pojedinačno od slučaja do slučaja.

S poštovanjem,

